

■ 令和8年度 新潟県人口減少問題対策推進県民会議 議事録

日時：令和8年4月15日（水）13:30～15:00

会場：新潟県庁西回廊講堂

（司 会）

定刻となりましたので、ただいまから令和8年度新潟県人口減少問題対策推進県民会議を開催いたします。皆様におかれましては、ご多忙中、ご参加をいただきまして、誠にありがとうございます。本日の進行を務めます、新潟県知事政策局長の宮澤でございます。よろしくお願いいたします。それでは、開会にあたりまして、花角知事からごあいさつを申し上げます。

（知 事）

新潟県人口減少問題対策推進県民会議の開催に当たり、一言ごあいさつ申し上げます。本日は、大変お忙しいところ本会議にご出席いただきまして、感謝申し上げます。

この県民会議につきましては、本県の経済や社会、日常生活など様々な分野に深刻な影響を及ぼす人口減少問題に対して、危機意識を共有し、オール新潟で取り組んでいくということで、多くの関係団体の皆様からご賛同いただき、昨年9月に設置したところです。

県では、キックオフとなるシンポジウムの開催、また、若者から意見を聞くということでワーキングを実施するなど、いろいろな取組を少しずつ始めてきたところでありますが、資料で後ほどご紹介させていただきますけれども、構成団体の皆様からも人口減少問題についていろいろな取組を始めていただいていることを本当に感謝申し上げたいと思います。

少し数字的なこととお話しいたしますと、新潟県の人口減少の最大の要因は、皆さんご承知のとおり、急速に進む少子化ということでもありますけれども、一昨年、新潟県で生まれたこども数は1万人を切っております。この10年で約半分になったという状況でございます。そして社会動態のほうでありますけれども、新潟県から転出する方々の大半は就職を契機とした20代の若者たちでありまして、その中でも特に女性の転出が多く、6対4で女性の方が多いという状況であります。こうした若者、特に女性の転出が少子化にさらに拍車をかけるという構図になっております。

このため県では、子育てに優しい新潟県、子育てに優しい社会を実現しようということでいろいろな取組を進めてきております。特に若者や女性から選ばれるように、県内企業の魅力ある職場づくりにも力を入れている状況であります。そしてまた、この後説明させていただくこととなりますけれども、昨年、新潟県出身の若年層を対象としました若者たちの意識調査を実施しております。その中から分かってきたことは、想像できたことでもありますけれども、若年女性の県外流出の背景には、もちろん就職先という問題もあるのですが、それと並んで、地元への意識と

いうところが大きくかかわっているということが明らかとなったところであります。男性も女性もともに働くということが一般的、当たり前になってきた今の時代、若い世代の男女の意識も大きく変わっている中で、実は職場や地域などにおいては、いまだに固定的な性別役割分担意識が残っていて、またそれを前提とした働き方や慣習などが残っているものも多いのではないかと考えておまして、これらを変えていくことが、必要不可欠であると考えております。

今年度は県も、そしてこの県民会議においてもジェンダーギャップの解消というものに重点を置いて取り組んでいきたいと思っております。この県民会議の取組を通じまして、県民一人一人が人口減少という事実を自分ごととして受けとめていただいて、人口減少問題について行動を起こすきっかけとなりますことを祈念いたしまして、また構成団体の皆様にも引き続きさまざまな協力をお願い申し上げたいと思います。今日の県民会議は、限られた時間ではございますけれども、有意義なものとなりますよう、ご協力をお願いいたしまして、ごあいさつにさせていただきます。よろしく願いいたします。

(司 会)

知事、ありがとうございました。

続きまして、議題に入らせていただきたいと思います。

はじめに、新潟県人口減少問題対策推進県民会議の設置要綱の改正につきまして、事務局からご説明いたします。

(事務局)

設置要綱の改正につきましてご説明させていただきます。資料1をご覧くださいと思います。この要綱には構成団体の一覧を記載しているところでございますけれども、このたび新たに、公益社団法人新潟県薬剤師会様、公益財団法人新潟県女性財団様からご賛同いただきまして、県民会議に参加いただけることになりましたので、資料1の2番目にあるとおり、要綱に両団体を追加させていただきたいと思います。

(司 会)

ありがとうございました。ただいまご説明しました要綱の改正についてご意見、ご質問等ありますでしょうか。

特にございませんようでしたら、資料1のとおり、改正をさせていただきたいと思います。

次に、新潟県における人口の現状について、事務局からご説明いたします。

(事務局)

それでは、新潟県における人口の現状につきまして、ご説明させていただきます。資料2の2ページ目をご覧くださいと思います。先月県で公表しました人口移動調査結果におきましては、本県の推計人口は昨年10月1日現在で、207万1,000人となっております。前年からの減少数は2万7,738人と、過去最大の減少数となっているところでございます。また、令和6年

10月1日から令和7年9月30日までの1年間の自然動態につきましては、死亡数は若干ではありますが減少する一方で、出生数は1万人を割り込み、2万3,411人の減少と、こちらも過去最大となっております。

社会動態につきましては、県外への移動が2年ぶりに縮小したものの、それでも4,291人と大幅な転出超過となっているところでございます。男女別に見ますと、下の表になりますけれども、男性が1,477人の転出超過に対しまして、女性は2,814人と約2倍となっているところでございます。

年齢別では、20代前半の転出が多くなっておりまして、転出に関しては男女でそれほど大きな差がない一方で、転入に関しては男性に比べ女性のほうが大きく下回っている状況でございます。

3ページをご覧くださいと思います。この表は市町村別の人口動態をまとめたものでございまして、人口についていきますと、聖籠町を除いたすべての市町村で前年から減少となっております。また、自然動態につきましてはすべての市町村でマイナス、また社会動態につきましては、新潟市など5市町村でプラスといった状況となっております。

4ページをご覧くださいと思います。この表は県外に転出した方の転出理由をまとめたものになります。こちらは任意調査のため回答率は5割程度であります。回答者の約6割は職業をあげておりまして、特に20歳から24歳では就職を理由にあげた方が83パーセントと大きくなっております。また、右の表は職業と回答した方の転出先になりますけれども、半数以上の方が東京圏へ転出しているといった状況でございます。

5ページをご覧ください。このように、若者の流出が続いておりますけれども、進学に関しては、近年、大学の新設や学部の増加などもありまして、県内大学に進学する方の割合は増加傾向にございます。県内の高校卒業者はこの10年で約4,000人減少しておりますけれども、青の折れ線になりますが、県内高校卒業者の県内大学進学者は増加傾向にございまして、一方で、赤の折れ線になりますけれども、県外進学者が減少しているといった状況にございます。また、グレーの折れ線になりますけれども、県外出身者も含む県内大学の進学者はこの10年で約800人、10パーセント程度増加している状況にございます。

6ページをご覧ください。こちらは、県内高校卒業者の進路のイメージをまとめたものでございます。県内高校卒業者は1万6,000人でございますけれども、県内大学、専門学校への進学者が7,700人と、県内就職の2,100人を合わせますと、6割以上の方が県内大学または企業に進学、就職するという状況にございます。一方で、県内大学の卒業後、県内企業に就職される方は55パーセント程度、また県外大学に進学後、県内に就職される方は約30パーセントとなっております。大学など卒業後に県外への流出が大きいという状況となっております。

7ページをご覧ください。続きまして、昨年度県で実施しました本県出身者の若年層の意識に

関する調査について概要をご説明いたします。繰り返しになりますけども、本県では転出超過の約7割を20代前半の方が占めておりまして、その6割は女性となっております。就職期の20代前半の女性の転出割合が高い傾向がございます。このため、本県の若者、若年女性の県外流出の要因等を把握、分析しまして、県内定着に向けた施策に生かすため、18歳から30代の本県出身の首都圏、県内在住の男女計800人を対象に意識調査を実施したものでございます。主なポイントを説明させていただきたいと思っております。

8ページをご覧ください。このグラフは、首都圏に住んでいる本県出身者に対しまして、なぜ新潟県から離れたのかを聞いた結果となります。濃い赤が本県出身の女性、濃い青が本県出身の男性になります。赤枠にありますとおり、①の進学、③のやりたい仕事や就職先が少なかったからといった、就職に関する理由が上位を占めておりまして、かつ全国よりも本県のほうの回答割合が高い傾向がございます。また女性は、④の周囲の干渉から逃れたかったとの回答割合が男性より高い傾向がございます。なお、回答項目の②地元から離れたかったからを選択した人と、選択しなかった人の意識の違いに着目したのが次のページになります。

9ページをご覧ください。赤枠で示しておりますけれども、地元から離れたかったからを選択した人は、選択しなかった人と比べまして、男女とも周囲の干渉をはじめ、娯楽や人と出会う機会の少なさの回答割合が大幅に高くなっております。また、地元から離れたかったからを選択した人のうち、男性は⑥の給与収入、⑦のキャリアアップに関する回答割合が女性より高い傾向にあるのに対しまして、女性の方は、④周囲の干渉、⑩価値観に関する回答割合が男性よりも高い傾向がございます。これらのことから、本県出身の若者の県外転出の背景としまして、首都圏への進学のほか、就職先、また地域の閉塞感など地元への意識に関する理由も多く占め、特に女性でそうした意識が強い傾向にあることが分かったところでございます。

10ページをご覧ください。このグラフは、県内で就職している方へその理由を聞いた結果になります。新潟での生活に慣れているとの回答割合が女性で6割弱、男性で4割を超え最も高くなっておりまして、次いで、実家から通えて経済的、家族等がいるからでございます。一方、赤の点線で囲んでいるところでございますけれども、職場環境に関する理由につきましては1割程度にとどまっているといった状況になっております。

11ページをご覧ください。このグラフは地元への意識について、地元の地域や家庭、職場などでの該当状況を聞いた結果になります。すべての項目で、女性の回答割合が男性より大幅に高く、特に赤枠で示したとおり、①地域や親戚の集まりで食事の準備やお茶出しは女性の仕事、③家事・育児・介護は女性の仕事、⑥職場でのサポート業務は女性の仕事の回答割合で男女差が大きく、また、ほぼすべての項目で男女とも首都圏在住者の回答割合が県内在住者を上回っているという状況でございます。こういったことから、生まれ育った地域のさまざまな場面で、固定的な性別役割分担意識があったと回答する割合は女性で高く、かつ首都圏在住者のほうが高い傾向

にあることが分かりました。

12 ページをご覧ください。ここから2ページにつきましては、首都圏から新潟県へ戻る意向と、新潟県が若者、女性から選ばれるために何が必要かということについて、自由意見として回答いただいた内容を取りまとめたものでございます。右上の円グラフにありますとおり、首都圏在住の400人のうち、何らかの条件があえばですとか、将来新潟に戻りたいなど、一定のUターンの意向がある方が約4割おられたところでございます。具体的には、Uターンの意向がある人は条件に合う就職先があればとか、子育てするようになれば、本県へのUターンを希望する意見や、一番下にありますとおり、首都圏での生活を若い間の一時的なものと考え、首都圏での生活のある程度経験したら、いずれは新潟に戻りたいという意見も見られたところでございます。一方、Uターンの意向がない方につきましては、職場での働きやすさや待遇をはじめ、利便性などへの不満、不安からUターンに否定的な意見や、職場や地域等に根強く残る性別役割分担意識等を理由に、新潟に戻るつもりはないとする意見も見られたところでございます。

13 ページをご覧ください。こちらは、新潟県が選ばれるために何が必要かと伺ったものでございます。その結果、給与、福利厚生、労働環境など、働きやすさや待遇の向上、子育てしやすい環境支援の充実、賑わいの創出など、地域の活性化や利便性の向上、職場や地域での性別役割分担意識の解消や男女間格差の是正、本県の住みやすさや県内企業の魅力などのアピールや発信の強化などを求める意見が多くあったところございまして、いかに条件や希望にあう働き場を確保できるかが大きなポイントであり、特に若い女性については、職場や地域での性別役割分担意識の解消に向けた取組が重要であると受け止めているところでございます。

以上で、資料2の説明を終わります。

(司 会)

ありがとうございました。ただいまご説明いたしました新潟県における人口の現状につきまして、ご意見、ご質問等はございますでしょうか。ぜひお願いしたいと思います。

よろしいでしょうか。それではご質問等があれば、最後にまたお願いしたいと思います。次に、令和7年度の取組実績と令和8年度の活動計画について、事務局からご説明いたします。

(事務局)

県民会議の令和7年度の取組実績と令和8年度の活動計画についてご説明させていただきます。

資料3の2ページをご覧くださいと思います。昨年度の活動実績でございますけれども、昨年9月に県民会議を設立いたしまして、その後、10月にキックオフイベントとしまして、若者や女性の視点から人口減少問題を考えるシンポジウムを開催し、オンラインも含めて200名を超える方からご参加いただいたところでございます。また、本県の人口の状況や国、県、市町村及び構成団体の取組、イベント等の情報を周知するため、専用ウェブサイトを開設したところご

ざいます。昨年のこの会議におきましてご意見をいただきました県や市町村で実施している奨学金返還支援制度につきましても、こちらのホームページに分かりやすい形で載せております。さらに、本日ご参加いただいている団体様からもご活用いただいているところでございますけれども、企業、団体、学校等を訪問しまして、本県の人口動態の現状や将来の人口定住化に向けた展望、県の取組等について説明する出前講座を実施したところでございます。

3 ページをご覧ください。少子化や県外流出の主たる当事者でございます若者の声を政策に反映するため、若者と意見交換を行うワーキングを開催しました。昨年度は職場環境と結婚のテーマで実施したところでございます。まず、職場環境に関するワーキングにつきましては、昨年11月と12月の2回、計34名の若者からご参加いただきました。主な意見としましては、気軽に相談や意見交換ができ、困ったときに助け合えるといった風通しのよい職場や、リモートワークなど場所を選ばず働ける環境、子育てがしやすい職場環境を求める意見のほか、正当な人事評価や社内交流イベント、サークルの実施、やりたい仕事に失敗を恐れずチャレンジできるような職場を希望するといった意見もいただいたところでございます。今後、こうした意見を企業経営者の方や人事担当者の方にも伝えていきたいと考えております。

4 ページをご覧ください。次に、結婚に関するワーキングについてであります。こちらは12月から2月の間に計3回、28名の方と意見交換を行いました。主ないただいた意見としましては、結婚へのハードルとしまして、姓を変えることへの抵抗感や手続きの負担、自由な時間が減ること、仕事と子育ての両立への負担、経済面での負担、マッチングアプリや婚活パーティーに対する不安感や、経済的負担といった意見をいただいたところでございます。また、結婚したくなる環境、結婚への支援としましては、経済的支援の充実を求める意見や、信頼できる行政によるマッチングシステムの運営、イベントの実施、固定的性別役割分担意識の解消、働き方改革の推進、結婚支援に関する情報発信の強化などについてご意見をいただいたところでございまして、こうした意見を施策に反映していきたいと考えております。

5 ページをご覧ください。続きまして、令和8年度の活動計画についてご説明させていただきます。県民の皆様との危機意識の共有に向けまして、引き続きイベントや情報発信を行ってまいります。先ほどご説明いたしました若者の意識調査等を踏まえまして、令和8年度はジェンダーギャップの解消を重点テーマに取り組んでいきたいと考えております。まず8月ごろを予定しておりますけれども、ジェンダーギャップの解消をテーマにしたシンポジウムを開催したいと考えております。また、10月を予定してございますけれども、夫婦協働による家事育児の推進をテーマにしたトークイベントなども実施していきたいと考えております。

6 ページをご覧ください。今年度新たに県のほうで市町村向け交付金を創設しまして、地域住民や地元企業等におけるジェンダーギャップの解消に向け、市町村と一緒に取り組んでいきたいと考えております。具体的には、市町村が行う意識調査、アンケート調査、ワークショップ、セ

ミナー、講演会、研修会、普及啓発、情報発信などを支援していきたいと考えております。現在、市町村で実施を予定している取組の一部を紹介させていただきますと、企業等のトップ、管理職等向けの講演会や住民向けワークショップの実施、イラストを用いた啓発物の作成などを予定しているところでございます。

7ページをご覧ください。ウェブサイトにつきましては、県、市町村、構成団体のイベント情報や人口減少対策の取組を積極的に発信していきたいと考えております。3月にはすでに依頼しているところでございますけれども、構成団体の皆様におかれましては、イベント等を実施される際には情報提供をお願いしたいと考えております。また、出前講座も引き続き実施していきたいと考えております。特に少子化や県外流出をした当事者である若者に対する出前講座の実施について、積極的に働きかけていきたいと考えてございます。構成団体の皆様、特に大学、専門学校、高校、小中学校といった教育関係の皆様におかれましては、すでに出前講座について依頼させていただいているところでございますけれども、ぜひ活用のご検討をいただければと思います。

8ページをご覧ください。若者との意見交換を行うワーキングについてでございますけれども、若者、特に女性の転出超過が多くなっている現状を踏まえまして、令和8年度は、ジェンダーギャップの解消と、若者のU・Iターン促進の2つのテーマで実施したいと考えております。また、専用ウェブサイトには意見、提案フォームを設置しておりまして、県民の皆様から広く意見や質問を募集していきたいと考えております。昨年度につきましては、マスコミの皆様からご協力いただきまして、県民会議の取組を報道いただきましたけれども、今年度も県民会議の取組を取り上げていただけるよう、我々としても工夫していきたいと考えております。そういったことを通じまして、県民の皆様への人口減少問題に関する意識の醸成につながるよう進めていきたいと考えております。

資料3の説明を終了いたします。

(司 会)

ありがとうございました。ただいまご説明いたしました令和7年度の実績、令和8年度の活動計画につきまして、ご意見、ご質問等はございますでしょうか。

続きまして、国・県・市町村等における人口減少対策について、事務局から説明いたします。

(事務局)

国・県・市町村等におけます人口減少対策についてご説明させていただきます。

資料4の2ページをご覧ください。このスライドは、ライフステージに応じた子育て支援策をまとめたものでございまして、こども家庭庁が作成した「こども・子育て応援MAP」をもとに県で作成したものになります。左の方にある青い丸でございますけれども、妊娠から、右のほうへライフステージのすごろくのような形になっております。今年度スタートする新たな事業としましては、青い線で囲んでおりますけれども、こども誰でも通園制度や学校給食費の負担軽減、高

校授業料無償化の拡充などがございます。また、赤い囲みにつきましては県の事業になりますけれども、昨年度ご説明させていただきましたこむすび定期事業のほか、今年度拡充するこむすび住宅や放課後の遊び・学び充実支援交付金、この後ご説明いたしますけれども、新たな取組としまして、こむすび出産応援タクシーや病児保育の広域連携などの取組を実施していきたいと考えております。

3 ページをご覧ください。今年度から新たに実施します県の取組をいくつか紹介させていただきます。まず、結婚支援についてでございますが、仕事と子育ての両立への不安による結婚への抵抗感といったワーキングでの意見なども踏まえまして、大学生等を対象に、企業と連携した交流会や、企業へのインターンの中で子育て家庭を訪問し子育てを体験するこむすびインターンというものを新たに実施したいと考えてございます。また、ワーキングにおきまして婚活における経済的負担に関する意見なども踏まえまして、婚活マッチングシステム「ハートマッチにいがた」につきまして、20代から30代の入会登録料を無料にいたします。

4 ページをご覧ください。次に、子育て環境整備についてでございますけれども、新年度は医療面において子育てしやすい環境の整備を進めていきたいと考えてございます。まず、左上のイラストになりますけれども、安心して妊娠・出産ができるよう陣痛時に妊婦を搬送するこむすび出産応援タクシーの普及促進を図るとともに、緊急時の円滑な救急搬送に向けまして妊婦情報事前登録制度の導入市町村を拡大していきたいと考えてございます。左下のイラストになりますが、出産におけます通院、入院や妊産婦健診に係る交通費・宿泊費に対する支援を拡充するほか、遠方の医療機関へ通院・入院が必要な小児難病患者の世帯に対しまして、新たに交通費を支援していきます。右上のイラストになりますけれども、病児・病後児保育施設の利便性向上に向けまして、新潟市を中心としました12市町村で広域連携を推進するとともに、オンラインで予約や空き状況を確認できるシステムの導入を進めていきたいと思っております。右下のイラストになりますが、昨年度から放課後児童クラブにおけるサービス拡充を行う市町村に対しまして交付金で支援をしているところでございますけれども、この交付金を拡充しまして、学校施設等を活用して、小学生がだれでも利用できる放課後の遊びや学びの場の充実に向けまして、市町村の先進的な取組への支援を強化してまいります。

5 ページをご覧ください。次に、若者や女性に選ばれる魅力ある地域・職場づくりの取組についてでございます。先ほど、県民会議の活動計画で説明したところでございますけれども、ジェンダーギャップの解消に向けて取り組む市町村を支援してまいります。また、右上のイラストになりますけれども、えるぼし取得やくるみん取得に向け、企業への支援を強化するとともに、右下になりますけれども、新たに、従業員の奨学金返還を支援する中小企業等に対し補助するなど、県内企業の魅力ある職場づくりを促進してまいります。

6 ページ以降につきましては、冒頭、知事からもお話しさせていただきましたけれども、構成

団体の皆様、市町村において実施してございます人口減少対策について取りまとめたものでございます。

以上で資料4の説明を終了いたします。

(司 会)

ありがとうございました。ただいまご説明いたしました国・県・市町村等における人口減少対策につきまして、ご意見、ご質問等はございますでしょうか。

それでは次に、構成団体の皆様におけます取組についてご紹介をさせていただきたいと思えます。先ほど、本県における人口の現状におきまして説明させていただきましたとおり、就職を理由とした若者の県外転出が課題となっております。若者の県内定着の取組についてご説明いただきたいと思えます。まずはじめに、新潟労働局様からご説明をお願いいたします。

(新潟労働局)

新潟労働局でございます。日ごろより労働行政に関してご理解、ご協力を賜っておりますこと感謝申し上げます。国の行政機関である新潟労働局といたしましても、雇用、労働の側面から、新潟県の人口減少問題については労働人口の減少という課題を意識しつつ取り組んでおりますが、本日は若者の採用・育成、女性活躍と子育てとの両立支援、働き方改革の3つの観点から現在の状況などをご説明いたします。

資料5をご覧くださいと思います。1ページをお開きいただきまして、資料1、若者の採用・育成についてでございます。左上の(1)で書いてございますが、新規学卒者の県内の就職内定率、大学生で48.8パーセント、高校生で84.8パーセントとなっております。またその下に、これは県内、県外にかかわらず就職内定率でございますが、大学卒が82.3パーセント、高校卒が95.6パーセントとなっております。右のグラフをご覧くださいますと、県内の就職内定状況でございます。大学生がより顕著でございますが、高校生も若干ながら右肩下がりになっており、県内で就職する傾向が若干弱まっているのではないかとということが見てとれるわけでございます。左下には、労働局の取組をいくつか書いてございますが、各学校と連携して、学生の皆さんに対して、ハローワークに就職支援ナビゲーターが設置されておりますが、この方たちを中心にセミナーであるとか、就職ガイダンス等による就職支援を行っておりますし、また、県とも連携させていただき、U・Iターンの促進の取組を行ってございます。また、学生向けセミナーの拡充等により県内就職の促進を図ってまいりたいと考えてございます。

また、(2)ユースエールでございますが、ユースエールというのは、若者の育成、雇用管理の優良な中小企業を厚生労働大臣が認定するものでございまして、ここにユースエールのマークが書いてございます。ユースエールにつきましては、労働時間の状況や休暇の取得状況、若者の定着状況などが優良な中小企業を認定するものでございます。合同企業説明会での優遇であるとか、公共調達での加点などのメリットがございます。企業側の認証に向けた意識の向上にもつな

がっていると考えております。今現在、累計 109 件というのは全国 2 位の数字でございます。ますますこれを伸ばしていきたいと考えてございます。このユースエールは若者が働きやすい企業という姿を対外的に PR することができますし、他社との比較ということになりますと、大きな強みを示すことができるものと思います。実際に、自社の労働環境の差を客観的に示すことができたという声もいただいております。

次に、資料 2 でございます。女性の活躍推進と仕事と家庭の両立支援のページでございます。左上赤字、現状の部分でございますが、先ほどご説明をいただいたのですが、女性活躍に関する取組が優良な企業を認定する、これがえるぼし認定といいます。これが県内で累計 104 件で全国 6 位の数字。さらにそれよりも優良なのがプラチナえるぼしとなっておりますが、これが 2 件となっております。また次に、仕事と育児の両立が優良であるというところを認定します、くるみん認定でございますが、現在のところ累計 116 件でございます。これが全国 7 位の数値でございます。さらにより高い水準の取組を行うプラチナくるみん認定は、現在 14 件ということになってございます。これらの認定も公共調達での加点評価といったメリットがありまして、他社との比較という点では強みを示せるものではないかと考えてございます。労働局としましては、これらの認証企業をさらに増やしつつ、女性活躍推進法に基づき、各企業における男女の賃金差異などの情報公表も進めてまいりたいと思っておりますし、また県内にあるマザーズハローワーク等での就職支援などを積極的に行ってまいりたいと考えてございます。

最後に資料 3 でございます。働き方改革の推進ということで、ここでは、年次有給休暇の取得率と長時間労働の実態について、右のグラフとともに説明させていただきます。まず、県内の年次有給休暇取得率でございますが、これまでは、このグラフにありますとおり、全国平均と比べて大きく下回っている状況にございました。ただし直近令和 6 年には 66.7 パーセントとなっております、全国平均とほぼ同水準まで改善しております。その理由についてですが、さまざまな要因が複合的に関係しているものと考えておりますが、資料の左下にも書いてあるような、長時間労働の抑制のための指導であるとか支援、労働基準監督指導を行ってございますが、こういったものや、それ以外にも、例えば労働基準法改正によって、平成 31 年 4 月から、年次有給休暇のうち 5 日間については取得が義務化されているということがございます。これまで、忙しい職場では有休が取りづらいという慣行が強かった業種などにおいても法令遵守の意識が進んで、水準が全体として底上げされたということ。それから、人手不足の深刻化という中で、選ばれない職場から選ばれる職場に変えていこうとか、従業員が辞めてしまう職場から、辞めない職場に変えていこうといった、ワーク・ライフ・バランス重視の職場づくりに取り組む企業が増えてきたのではないかと考えております。またこの間、コロナがございました。コロナ禍を経験したことによって、働き方や休み方について企業あるいは労働者の行動も変容してきているだろうと、そういった要因が相乗的に作用したものと考えてございます。

次にその下でございますが、週 60 時間以上働く雇用者の割合でございます。これは何を示す指標かといいますと、週 60 時間以上働くということは、このうち週 40 時間が法定労働時間になります。ですから、残り 20 時間、つまり 1 週間 20 時間以上残業しているところがどのぐらいかというようなところでございます。週 20 時間といたしまして、1 か月はざっくり 4 週間と考えますと、20 掛ける 4 週間で月 80 時間の残業となります。過労死ラインが月 80 時間の残業ということでございますので、これを上回るような残業をしている労働者がどのぐらいいるかという指標でございます。この割合について、新潟県は従来からの全国平均を下回っております。そういう意味では、全国平均よりも働きやすい環境にあるとはいえるのではないかとと思いますが、令和 4 年、この時期はコロナの時期でもありましたので、全国的にがくっと減っておりますが、新潟県においては 5.5 パーセントという数字になっております。年次有給休暇の取得であるとか、長時間労働の削減といったものは、ユースエール、えるぼし、くるみんといったロゴマークに共通した要件でもございます。

結果として、人材の確保だとか、企業の維持にもつながることになると考えております。もちろんロゴマークの取得に関係なく、年休の取得であるとか長時間労働の削減を進めていただいてももちろんいいのですが、せっかくですから、中長期的にはこういったロゴマークの取得を目標にすることによって、働きやすい職場の整備を計画的に進めていただければ幸いです。

以上簡単ではございますが、新潟労働局の取組や労働環境の現状などについて説明させていただきました。今後とも県あるいは市町村、関係団体の皆さんと連携しながら、雇用労働分野に関する取組を着実に前に進めていきたいと考えております。本日はどうもありがとうございました。

(司 会)

ありがとうございました。ご質問、ご意見は最後に頂戴したいと思います。

続きまして、鮭プロジェクトにつきまして、新潟日報社様から説明をお願いいたします。

(新潟日報社「にいがた鮭プロジェクト」事務局)

皆様こんにちは。にいがた鮭プロジェクト事務局の新潟日報社の長浜と申します。よろしくお願いたします。本日は、弊社が新潟県様とともに進めております、にいがた鮭プロジェクト、通称、鮭プロの取組についてご報告させていただきます。

お手元の資料 6 の 2 ページ目をご覧ください。このプロジェクトは、2022 年に若者を応援し選ばれる新潟をともにつくることを理念にスタートいたしました。新潟の魅力を発信し、若者とふるさをつなぎ、本県の活性化を目指していくプロジェクトです。若者への「情報発信」、若者の「交流・体験・挑戦の場づくり」、若者が戻ってきたくなる新潟をつくるための「ネットワークの構築」の三つのテーマで活動しております。

続きまして、3 ページ目をご覧ください。現在、会員数は、卒業した社会人を含めると 6,210 名に達し、4 年間で約 3.4 倍に成長しました。新卒ですぐ新潟に戻る人の割合は、Uターン率な

どもございますが、約3割弱となっておりますが、鮭プロでは卒業を期に退会する人を除き、卒業後も新潟とつながっていたいとする34歳以下を社会人会員として、頻度は少なくなりますが、定期的に情報をお届けしております。プロジェクトを支えてくださる企業、団体会員の数も順調に伸びてきております。

4 ページ目を開けていただき、学生会員の属性についてご報告いたします。こちらは先ほど説明にもございました新潟県の進学者の状況とも同じ割合で、首都圏、主に1都3県に居住する学生が約半分の割合となっております。学年別では、就活を控えた2、3年生から登録が伸びる傾向にあり、この資料にある4年生1,264人は3月のデータなのですが、大学院への進学者を除くと、この春社会人になる予定の方で、ここから退会しない方というのが今月末に社会人会員に移行する予定となっております。

5 ページ目をご覧ください。出身地別の登録者数を見ますと、新潟市の登録会員が約半数となっております。これは、鮭プロジェクトの中で実施しております帰省交通費支援の恩恵を受けている対象者の母数が新潟市が突出しているということが主な要因でもあるのですが、このグラフ、市町村別の登録者数にございますように、有料会員として積極的にかかわって情報発信していただいている自治体様のエリアでは登録者数が伸びる傾向にございます。特に新潟市様とは毎年連携事業で、新潟市で働く魅力を会員に発信してまいりました。若者たちは、自分のふるさとが自分たちを気にかけてくれているか、こうした情報や支援の姿から感じ取るのではないのでしょうか。有料自治体会員数は少し伸び悩んでいるのですが、サポーター企業さんも県内自治体の積極的な協力を望んでおります。地域全体で若者と繋がる仕組みを支えていただきますと幸いです。

次に、6 ページ目をご覧ください。県外大学では、金沢工業大学や日本大学など、新潟県のUターン就職の協定校の会員が多い傾向にございます。鮭プロでは、協定校以外でも、地方国立大学をはじめとし、県出身者の多い大学を独自に抽出し、定期的にキャリアセンターに情報を共有しております。新潟大学や神奈川、専修、駒澤大学などは、イベント開催を通じて登録者が大幅に増えました。こうした登録者に就活時に役立つUターンの情報ですとか、県内自治体企業情報などを郵送、メールマガジン等でお届けしております。

そうした彼らと新潟をつなぐうえで重要な役割を果たしているのが、7 ページ目の学生運営メンバー「チームいくらちゃん」です。25年度は県内8大学16名のメンバーが、若者目線で新潟の魅力を発信しました。大人が一方向的に伝えるのではなく、同世代の言葉で新潟の面白さ、魅力を拡散する仕組みが鮭プロの強みです。

続いて、8 ページ目をご覧ください。鮭プロジェクトの具体的な取組を紹介しています。県外在住の学生1,000名にお米や新潟県の食品などを県内の企業情報、Uターン情報などとともに届ける「ふるさと応援便」は、離れていても新潟とのつながりを感じると、学生からも親御さんか

らも非常に高い満足度を得たほか、春秋のキャンペーンでは帰省交通費支援を行い、新潟とつながるきっかけを作っています。大学で行う新潟カフェでは、県内企業の若手社会人を学生と交流させることで、新潟で働く選択肢や可能性を学生に持ってもらうことに成功しています。昨年から増えてきた社会人との接点づくりに、新潟で活躍する若手をゲストに、新潟の食を楽しみ、学生と社会人をつなぐ鮭プロサロンを定期的に開催しております。いつかは新潟に戻るという意識がある人を新潟暮らし・しごと支援センターにつなぐ役割を果たしています。

9 ページ目をご覧ください。こちらは将来に向けての種まきとなります。25 年度は県内 6 校 1,200 名以上の高校生を対象にキャリア教育の授業を新潟県様と連携して行いました。地元でどんな仕事があるのか、どんな思いで今の仕事を選んだのかを高校生のうちから知ってもらう。この時期の種まきこそが、将来の流出防止、そしてUターンにつながります。県央工業で実施した「おしごとフェア」では、授業中の学びが実際の仕事の体験につながるということで、生徒さんからも高い評価を得ています。

続いて 10 ページ目をご覧ください。ここからは鮭プロ会員のリアルな声をご紹介します。年に 1 回実施する会員のアンケートでは、毎年学生の約 8 割がすぐに、もしくはいつか新潟に戻りたいと言ってくれています。しかし、右側のグラフのとおり、実際の就職の決め手は、仕事内容や給与といった現実的な条件となっております。

先ほど、事務局からご紹介あった資料 2 の 13 ページ目の結果にも重なりますが、県内の企業の魅力、それから仕事、福利厚生充実など、そういった情報を学生に届けることによって、若者の戻りたいという思いを実際の就職という行動に変えるために、各地域の企業の魅力、それから具体的なメリットを目に見える形で若者に届け続ける必要があると思います。

11 ページ目をご覧ください。卒業生からは鮭プロがなければ、今の進路はなかったという声や、進路選択に鮭プロはとても影響した、まあまあ影響したと答えた学生も 100 名以上出てきており、少しずつ芽が育ってきているなという実感がございます。

また、12 ページをご覧ください。近年、就活の際に保護者のアドバイスの影響が、年々高まっております。進路決定に保護者の助言が影響したかという設問には、4 分の 3 の方が影響すると思う、多少影響すると思うと答えています。また、卒業生のアンケートの中では、県内に就職した学生よりも、県内就職者のほうが親に相談したという割合が高くなっており、約 9 割が保護者に相談したと回答しております。「無理して新潟に帰ってこなくてもいいよ」とか、「せっかく進学したんだし自分のことをすればいいよ」というような、こんなメッセージをお子様にお伝えしていたりしないでしょうか。こどもを思いやる言葉には違いないのですが、「新潟には魅力的な企業がある」「こんな暮らし方もあるよ」というようなプラスのメッセージを保護者が伝えられるよう、皆様とも連携し、親御さん世代へも地元の魅力を伝え続けていきたいと思っております。保護者向けの情報発信や高校生へのキャリア教育など、地道な活動の積み重ねこそが 10 年後の人口

減少のグラフを変えると信じております。

資料の13ページ目をご覧ください。学生運営メンバーのチームいくらちゃんも4年間で延べ120名以上が参加してくれました。いくらちゃんのメンバーの中での県内就職はもちろん、新潟での起業を選ぶ若者も現れてきています。この長岡の金澤さんは起業されて、鮭プロサポーターにも昨年から入会していただいております。この方のアンケートは一番下なのですがけれども、取材をきっかけに知った企業に長期インターンをして、そこから自分の起業のきっかけにつながったということで、県内企業の魅力取材を通じて学ぶことができたというご報告もあつたりします。県外出身者が鮭プロの活動をきっかけに、県内の魅力に気づき、県内定着するという流れもできつつあります。産業界への効果も出始めております。

14ページをご覧ください。サポーター企業の皆様からは、イベント参加者が説明会に来てくれた。県外学生に自社を知ってもらう貴重な機会になったと採用活動のプラスになったという評価も頂いており、経済的な成果も少しずつ生み出しています。

最後になりますが、鮭プロジェクトの会員は、自分で新潟とつながりたいと思い登録している会員であり、新潟の未来そのものだと思います。このプロジェクトをオール新潟で若者を支え、迎えるための共通のインフラとして、ぜひ皆様の組織や地域でもご活用いただければと思います。皆様がこのネットワーク、鮭プロにかかわってくださること、それ自体が若者への最大のメッセージとなると思います。アンケートでも新潟の好きなところは人が温かいという回答がとても多いです。若者が認識する温かい県民性というものを「にいがたはいつでもキミのミカタ！」のキャッチコピーに込めて、新潟県内全域から、より大きな声で若者たちに届けていきたいと思っております。

ご清聴ありがとうございました。以上で報告を終わります。

(司 会)

ありがとうございました。

次にSANKAKUにつきまして、Ambitious NIIGATA様からご説明をお願いいたします。

(Ambitious NIIGATA)

Ambitious NIIGATAの西川と申します。本日は、よろしく願いいたします。

資料7でございます。一般財団法人Ambitious NIIGATA3月決算でありまして、ようやく2期目が終わり、今、3期目に入ったところでございます。「野心的な新潟・大志をいadak新潟」という名のもとに財団として立ち上がりました。何をしているかというところから、冒頭、頭出しさせていただきます。先ほどの鮭プロの中でもあったとおり、新潟の人のおおらかさというのが長く続いていて、やはり新潟の人って、寄ってけ、持ってけ、食ってけ、みたいな、すごく人にもものを差し出す文化がありますね、皆さん。そこってそもそもいいんじゃない

のということですね。中央に向けて、人、もの、金が収奪され、言葉は悪いですけども収奪されている昨今で、このままでいいのか新潟、という意味を込めて、Ambitious NIIGATAという名前をつけています。その下に「産み・育み・学び・働く新潟創生へ」ということを書かせてもらっているのは、中央省庁、県庁なりもそうですけれども、各セクターごとに部門が分かれています。単年度予算で部門が分かれています、当然、部分最適になりがちですけども、人口減に挑むには、やはりここを一気通貫でつながないと、ソリューションにはならないだろうというのが、これは民間としての立ち位置です。

できる、できないは別ですけども、人口統計ほど狂いのない統計はないという、釈迦に説法ですけども、そういう中で、すごく息の長い戦いがこれから待っていると思います。ここにいる皆様方と人口減対策という大きな課題に向かっていくには、やはりこの産み・育み・学び・働くというのを一気通貫で進めていかなければ、なかなか立ち向かえないだろうというのが、私どものスタンスです。

それを私どもはまずもって、学び・働くという後段のほうから取りかかっています。その拠点として、学びと交流の場「SANKAKU」という設備を新潟日報メディアシップの6階に、昨年9月に整備いたしました。そこの開業で、花角知事にもおいでいただきまして、ごあいさつを頂いております。

ようやく2ページ目に行きます。そもそも協働・共創が求められるわけ、これも釈迦に説法ですけども、日本のGDPが下がっていく中、あるいは人口が下がっていく中で、文科省がよく使う外国人と比した今の若者たちの自己肯定感のなさみたいなものを取り沙汰されていますけれども、内閣府が調べた調査票を文科省がよく引用されている中身なのでですけども、そういう若い人たちに「海図なき航海」に送り出す前に、新潟の優良な大人たち、起業人、社会人の皆様方が、やはりコンパスを持たせて旅に出させようというのが大きな趣旨となっています。

次のページに行かせてもらいます。前回の初回ですかね、県民会議、昨年9月4日に県から示された自然動態・社会動態のグラフです。先ほど、知事、冒頭にありましたけれども、出生数と社会人の数も半分になるわけですよ。半分になっていますよね。18年後には、もう子どもたち半分になるという事実がもう突きつけられている中で、大学再編、高校再編、もっと言えば企業再編もここに入れるでしょう、という前提をまず本当に皆さん分かっていますかというところから、実は我々始まっていて、子どもたちが半分になったら、もう景色が変わりますよね、この地域の景色が。そういうイメージを持って、企業人、アカデミアの皆さんと次の一手を考えているところです。

すみません、次のページ、紙のむだ遣いと怒られそうですけれども、「small society!？」と。社会が縮まります、新潟だけではなくて、日本全国。その小さくなった社会の中で、人口減対策、人が少なくなるという対策もしますけれども、人が少なくなった中で、ど

ういう社会を作っていくかという課題解決も実は我々 Ambitious NIIGATA の領域になっています。小さな社会の中でいかに稼いで、いかに成長していくかということも我々は学生の皆様、若い人たちと一緒に考えていくということも大きなミッションにさせてもらっています。

ページはついていませんが5ページ目になります。ちょっとポンチ絵がございます。Ambitious NIIGATA が何をやっているかというところなのですが、いろいろ地域に、左上の地域連携、産学連携、経済団体やアカデミアの皆さん、いろいろな団体があるのですが、それも先ほどの中央省庁の話ではないですけれども、部分最適になりがちです。エリアで閉ざされていたりとか、セクターで閉ざされていたりとか、それも先ほど申しあげたとおり、もうそろそろみんなで考える時代じゃないの、と。それでこの県民会議が立ち上がっているかと思うのですが、オール新潟でやっていいんじゃないのというので、この丸が三つあるところで、我々が時間をかけて長い戦いに挑もうとしています。

その下のおうちみたいなところに書いてありますが、今、SANKAKU という場所、拠点があった上に屋根として財団の Ambitious NIIGATA があります。屋根を支える柱がCOC+、地域連携コミュニティであったり、これから動き出そうとする事業だったり、各地の経済団体、商工会議所だったりというところなんです。決してこれの下に全部つぶしてジャムにして作ろうというわけではありません。既存の事業に横串を指すということを目指しています。

右上の三角の絵は、まさに企業と学校と若者に、大きな三角にするために地域を掛け合わせていく。さらにその下の同じ大学でも横展開、違う大学の大学生もあれば、高校でも違う高校の高校生がある。企業でもそうです。産学の考え方はいかようにもあると思っていて、これを三次元的にミックスしていくことを我々は目指しています。

6ページ目に移ります。これは紙面なので、後ほど読んでいただきたいのですが、分割して、上と下で6ページ、7ページとさせていただいております。後ほどご覧ください。

8ページ目になりまして、SANKAKU の事業実績になります。昨年9月18日の開業以来、3月末までで統計を取っています。団体利用者数が1,488人おりました。季節的なものもありますが、企業さんが圧倒的に利用されていて、学生団体も多少ある中で、大学、大学生も多く使っていただいています。もちろん新潟県さんにもご利用いただいております。

9ページ目、これは催事ではなくて、個人利用ですね。いわゆるコワーキングにドロップインみたいな、ちらっと寄ってぼっと入ってきた皆様が669人だと。圧倒的に高校生が多いですけれども、このSANKAKU という施設は自由、高校生は自由に、どの高校生も自由に入っています。大学生は財団の会員の大学生に限っていますけれども、今、3月末時点で54の団体が加盟していただいて、いろいろな大学生がここで活動をしています。この大学生もイベントで使わないときは個人利用可なので、どここの大学の何々です、で使えるようになっています。

10 ページ目が、イベント・催事の開催回数です。これが多いのか少ないのかというのは、今後の検証に委ねたいと思いますけれども、大体、月に二、三回催事が行われていて、SANKAKUとしては、にぎわっていると我々は思っております。こちらは圧倒的に企業の利用者数が多いです。

11 ページに移ります。ちょっと人数で一番多いほうから拾ってみました。昨年12月に開かれた地域活動・学生発表交流会というものがあります。これは地域連携コミュニティが主催の事業で、学生さんたちが地域課題を解決するということを、1年間活動したものを発表する会でした。もちろん活動の段階でも、各大学、いろいろな大学があるのですが、その先生たちのご指導してくださっていて、その発表会がこの日になりました。一度、訪れていただきたいのですが、SANKAKUの中130人いると、もうパニック状態です。廊下とかも使って催事として開催しています。

12 ページ目になります。これが先ほど申し上げた開業オープニングセレモニーの段階で、このような人数に来ていただきました。もちろん我々は学生と大学、社会人とのマッチング接点を求めていますので、オープニングイベントなどは、県の主催で、企業×大学×学生共創プロジェクトの創出マッチングイベントも同時開催いたしました。今年度といいますか今、我々が目指している、今やりながら目指しているところは、ちょっと13ページ、複雑になっているのですが、分かりやすいところで、Me e t U p !、Ma t c h U p !、Ha n d s O n ! と右側に進んでいくのですが、例えばMe e t U p !というのは交流がメインになるかと思うのですが、数はいっぱいいるけれども、広く薄く接すると、Ma t c h U p !になると人と人が出会って接点を見つけていくという、ちょっと人数は少なくなるのですが、グループが増えていく。最後のHa n d s O n !というのは本気の、ちょっとビジネス寄りのところまでいくのですが、ここを少ない人数でたくさんのグループを作っていくというのが大きな流れです。特に一番最後のHa n d s O n !というところでは、これ例として挙げているのですが、企業さんがもちろん主体となって学生さんたちと一緒に、100年続く新潟の農業をビジネスデザインするというHa n d s O n !、あるいは外貨獲得へ湊町新潟をリ・デザインするというHa n d s O n !プログラムを中心に考えております。

最後のページをお願いいたします。これもマンガになってしまうのですが、この言葉を使うのは、学生がよく理解しやすかったから使っているのですが、Me e t U p !、Ma t c h U p !、Ha n d s O n !ということがすごく学生に腹落ちしていただいたので、この言葉を使わせてもらっています。改めて申し上げますけれども、Me e t U p !は出会う場であり、交流する場です。Ma t c h U p !は組み合わせる、一致させる。ここまではそんな難しくないと思うのですよね。県の施策でも市の施策でも、民間の施策でも、マッチングイベントまではやるのですが、正直ギャップがあって、さらにそれを実装する、実学・実働に

結びつけるという、ここはすごく大変で、ここでもなかなか行政では無理かなと思っていて、民間が人と出会う、人を育てるということのコストとして意識して企業経営に参画させていくということの本気にやらないと、このHands On!実学・実働は実現しないと思っていて、この領域をAmbitious N I I G A T Aでは調整していきたいと思っています。

ここから、またビジネスが生まれてそのビジネスの種がまたビルドアップにつながっていくという、人材育成のシステムという、ちょっと大きな絵を描かせていただいている中で、新潟の企業を若者たちに知ってもらう、サービスを知ってもらう、価値を知ってもらうという入口を作りたい。ただ、その条件といいますか、今の若者たちと話す限りは、それ本気なの？、ただ遊んでいるだけでしょう、じゃなくて、本気のビジネスで新潟で食っていている、産み・育み・学び・育てたら働くということが実現できるということを、我々意識づけすることをゴールにしていますので、本当長い戦いになりますけれども、ようやく昨年9月にSANKAKUが開業することによって、そういう出会いの場を今後も創出していきたいと思っています。以上でございます。ありがとうございました。

(司 会)

ありがとうございました。3つの構成団体の皆様からご説明をいただきました。ご説明につきましてご意見、ご質問等ありますでしょうか。

それでは、ここからはせつかくの機会でございます。皆様から、人口減少問題につきまして、これまでのご説明を含めまして、ご自由にご意見、ご質問等をいただけたらと思っております。本県の人口減少等について、どのように受け止められているかとか、どのように対処すべきかなど、忌憚のないご意見いただければと思います。ご意見のある方、挙手をお願いしたいと思いますすがいかがでしょうか。

それでは、市長会の関口十日町市長さん、いかがでございましょう。

(新潟県市長会)

市長会で参っております、十日町市の関口でございます。よろしくお願いたします。

9月にこの会ができて、私ども市長会としても非常に喜んでいるといたしますか、こういう取組を県の皆様から場を作っていただいたことに敬意を表している次第であります。そのときは2100年100万人という非常にショッキングなお話が出てきたと。しかも、それは社会減をプラマイゼロに持っていったり、出生率も大幅に向上させた上でのレベルだというお話も伺いまして、改めて、この問題に対して、非常に緊張感を持って取り組まなければならないと市長会でもそういう議論がございました。

その中で、まず今ほどのお取組の説明が県の皆様からあった中で、社会減対策として、特に女性、ジェンダーの問題、またU・Iターンを頑張っていただけというお話がありました。私は本当にジェンダーの観点は新たな観点だったと思って、これもぜひ、しっかり取り組んでいかな

ければならないと思っていますけれども、特にこのUターンですよね、Uターン、Iターンに対する取組をぜひひとつ、さらに強化していただきたいと、このように感じています。就職期で戻ってくるだけでなく、いろいろなタイミングでUターン者は戻ってきてくれているのですよね。よりよい子育て環境を求めてとか、親の介護だとか、もしくは例えば結婚の状況によってがらっと変わってしまったといった、いろいろなプランが様々な要因によって、またふるさとに戻ってくる方たちがいるわけですよね。そういうのを漏らすことなくとらえる必要があると思っています。

さらに、新潟の良さといいますか、我々が特に大事だと思っているのは、新潟における生活の、このコスト面の安さですよね。もちろん都市部と中山間地ではかなり違うとは思いますが、いずれにせよ東京等に比べればコスト面ではかなり有利な面もあるので、所得、もちろん収入もそうなのですが、その生活コストの面なども大いにアピールしてもいいポイントだと思ひまして、我々もそれぞれの自治体で頑張っておりますけれども、ぜひそういった観点からも県の皆様からも応援していただければありがたいと思っております。

また、出生率の向上の観点からいけば、子育て世代へのご支援というお話がありました。このことについて、実は9月の会等でも再三申し上げてきたのですけれども、いろいろな施策を我々自治体で打っていますし、また自治体間でもある意味、競争みたいところが非常にあって、これがなかなか厳しいといった意見は市長会のほうでもあります。

ナショナルミニマムという考え方はありますけれども、プリフェクチャーミニマムといいますか、新潟県の基準はこうだよというのをお示しいただいたほうがやりやすい部分というのも我々正直ありますので、そうした観点もご配慮いただければありがたい。

身近な例で言いますと、この間の学校給食の無償化（保護者の負担軽減策）ということに対して、これもまた市町村によってサービスのレベルが違っているのですよね。そうしたことも、ぜひ県のほうでご配慮いただいて、新潟県の子どもたちはみんな同じ条件で給食を食べられる、そういうご配慮も頂ければありがたいと思っている次第であります。

先日2月でしたか、公民協働プロジェクト検討プラットフォームがございました。私も参加させていただきましたけれども、非常に感銘を受けました。ああいういろいろな産業で、新潟県で新しい動きがあるのだと。観光、農業の面など非常に印象的だったので、イメージアップというか、新潟が変わるのだなというのを我々も改めてその場で感じたのですけれども、そんなような、これからの変化というものを、ぜひ県の皆様からさらに今後、発信していただいて、我々も一緒に頑張りますので、そういう観点からも、新潟県のイメージを変えていく。今ほどの発表の中でも、新たな取組をされている皆さんがたくさんいて非常に心強く思いましたけれども、そういう皆さんの取組をぜひひとつ、さらに県の皆さんからまとめていただいて、県のイメージアップ戦略、そうした観点から、新潟に戻りたい、帰りたい、もう出ていくのをやめて、ここで一生頑張るんだという県民を激励していただければありがたい。市長会としても、県の皆様と一

緒に、そしてまた、志を一緒にしているそれぞれの組織の皆様と一緒に頑張ってまいりたいと感じた次第であります。そういうことでよろしく願いいたします。

(司 会)

ありがとうございました。少し答えられる範囲でお答えをしたいと思います。

(事務局)

今ほど関口市長さんのほうからも新潟の良さを積極的にアピールしていくべきだというお話をいただきました。先ほど資料にあったのですけれども、言葉では説明しなかったところがございますけれども、今回、新しく県で設置しましたホームページのほうでも、工夫しながらより分かりやすい形で、若者に伝わるような形で、発信していきたいと考えてございます。ご意見のほうありがとうございました。

(司 会)

それでは、続きまして町村会の加藤村長さん、いかがでしょう。

(新潟県町村会)

町村会から参りました関川村長の加藤です。どうぞよろしく申し上げます。

感想といたしますか、思いだけちょっと述べさせていただきたいと思っているのですけれども、ここの資料にもありますとおり、関川村というのが、市町村別の人口動態で、阿賀町の次に人口減少が多いという状況になっています。そんなこともあって私ども、村の役場の職員には、10年後、20年後の人口減少をイメージしながら今の仕事を進めてくれとよく言っています。このまま今の状況が続くわけではないのでという話をしています。

ここでちょっと気づいたといいましょうか、3ページなのですけれども、この表で見ると、社会増減が33の減となっていますけれども、うち県外ゼロとなっているのです。よくよく考えると、私たちの小学校や中学校の子どもたちに何を言っているかということ、要は自分の好きなことにどんどんチャレンジしてくださいと、失敗してもいいからどんどんチャレンジしなさい、それも口酸っぱく学校でも言っています。

そういう人たちがそれぞれ学校を出て、就職してということになるのですが、村の今、二十歳を祝う会というのがありまして、村の二十歳を祝う会、人口が少ないわけなので、個別にいろいろな話ができるわけです。その中で、グルーピングしまして、新潟県内に住んでいる子どもたちと県外にいる子どもたちと話をよくやります。

県外の人たちが学校を出て、それからどうしたらこの村に帰ってきてくれるのかなという思いの中でいろいろお話をします。一方で、村内、あるいは県内にいる子どもたちとも話しますが、県内の子どもたちには、何で県内にいるのという、知らないところに行きたくない。チャレンジしたくないみたいな感じで子たちはとどまるし、一方で、何か自分の夢を実現したいというのは、そのフィールドの人たちはやはり首都圏に行ってしまうわけです。

その子どもたちにどうして帰ってこないかなという話をするのですが、彼らはもう東京で水を得た魚のように、もう楽しくてしょうがないのです。どうやったら村へ帰れるかと聞くと、山手線みたいに電車がいっぱいあれば帰るけれどもというようなことを冗談で言うのですけれども、多分、若いですから、いろいろなことを吸収しながら楽しく過ごしている。

ただ、いずれ、先ほどもお話がありましたけれども、ご家庭の問題があったりして、あるいはいずれ帰らなければならないなという意識もある方もおられるのです。そこでやはり大事なのは、先ほどの鮭プロジェクトも興味深く伺ったのですけれども、日ごろから地元の情報がそういう学生さんたちにきちんと伝わっているかどうかということで、実はそういう人たちに定期的というか、住所を調べて交流を持ちたいと思ったのですけれども、今、個人情報の問題であまりやれないということで、それでも登録してもらった方には村の情報を発信したりもしています。そういう取組手法がなかなかできないわけなのですけれども、せっかくまだ、先ほど県外ゼロとなっているように、どちらかというところ、近くで例えば新発田市、あるいは新潟市で生活すると、関川村からすれば、それは社会減になるのですけれども、新潟県からするとプラマイゼロになっているところが多いのですよね。それが収まって、多分これゼロだというイメージだと思うのです。

多分、そういうところで人口の多いところにどんどん人々が集まってくるという状況の中で、情報は確かではないのですけれども、北海道の札幌も道内の人たちがどんどん札幌に集中してきているという話で、多分、今も社会増じゃないですかね。人口はもう減になって、人口自体は減っていると思いますけれども、どんどんブラックホールで吸収している。あそこ新潟、新潟市を悪く言うわけではないのですけれども、県と新潟と札幌とどう違うのかなと考えてみたときに、昔はもう札幌はかなり遠いので、東京に行くのは難儀だということもあったかもしれないし、よく書物で書いているのは、すごく住みやすく魅力的で都市機能を備えているから、道民がどんどんそこに行くのだという言い方をしています。

ただ、今日、おもしろいなと思ったのは、ジェンダーギャップ解消ということで、このテーマになって、各所属の方々がこういう議論がされて、それぞれのところでそういう行動が取られることは本当に素晴らしいことだと思いますけれども、ひょっとして北海道で本土から移民が集まったところなので、多分、さまざまな価値観を持っている人が集まっていて、昔で言う家制度とか、そういう古いしきたりというのがひょっとしてないのかなと。そういう中でけっこうフラクにやれるので、そういうジェンダーだとか、固定的な役割分担とか、そういうのはないのかなと。今日、実はお聞きして感じたのですけれども。札幌は首都圏に転出する方はけっこう少ないので。それより新潟はもう新潟県内の中で人が吸収できるような取組ができればいいのだろうなと思うのです。

ある方にちょっとこの人口問題の話をする、要は魅力ですよと。魅力がなければだれも寄りつかないのだから。魅力っていうのはさまざまな分野のさまざまな魅力がありますけれども、ど

の魅力なのか。これそれぞれの分野でどういう取組をしたらいいのかというのはなかなか難しい問題ですけれども、やはりその地域のポテンシャルを上げていかないと、人は寄ってこないなど。国の悪口を言うわけではないのだけれども、今、例えば首都圏から地方に来て仕事をしたときに、国が補助金を出しますよとか話がありますけれども、来るとき補助金をつけたって、やはり地方に魅力がなければあまり意味のない話なので、どうやってその地方の魅力をつけるための施策を国全体でやったらいいのかなと。そんなことも常々考えているところでございます。それぞれの立場でそれぞれやらなきゃならない息の長い取組だとは思いますが、またぜひ皆さんからもいろんなご意見を頂きながら、我々も進めていきたいと思っております。ただの感想です。ありがとうございました。

(司 会)

ありがとうございました。

それでは、県内大学への進学や県内定着に取り組んでおります、高等教育コンソーシアムにいがたの染矢新潟大学学長様、いかがでしょうか。

(高等教育コンソーシアムにいがた)

はじめまして、新潟大学の染矢と申します。

新潟大学には現在、約1万人の学生がおりますが、そのうち県内から進学してくる学生は約4,000人です。そして、その学生たちのうち、新潟県内に就職する、いわば県内に定着する人は4割弱となっています。残る6割のうち、約3割は東京近郊の4県へ、さらに約3割はその他の地域へ転出している状況です。

本日、前田統括監から詳細なデータをご紹介いただきましたが、出生数の問題は全国的な課題であり、非常に大きな問題だと認識しています。そのなかで、新潟の場合は若者の転出、特に女性の転出が大きな課題であることをあらためて感じました。

私はこれまで、主な要因は就職や産業育成の問題にあるのではないかと考えておりました。もちろんそれも非常に大きな要素ですが、本日のお話を伺い、ジェンダー役割の問題もまた極めて大きいのだと改めて認識しました。これは県内全体で取り組まなければならない課題だと思います。

実際、この場を見渡しても、参加者55人のうち女性は7人です。やはり女性が3割、4割になれば、女性の声は十分には反映されにくいのではと思います、私自身、医学部長を務めていたとき、少数グループの割合が3割を超えると、さまざまな意味で自由度が増し、参加しやすい雰囲気が生まれることを実感しました。

現在も、ダイバーシティ推進とか、グローバル化に取り組んでおりますが、とりわけダイバーシティ、ジェンダーギャップについては、学校教育に加え、社会教育の面からも取り組むことが重要だと考えます。行政やさまざまな団体を中心になって進める取組と、先ほどご紹介のあった

Ambitious NIIGATAさんや鮭プロジェクトのように、若者自身が中心となってジェンダーギャップの課題解決に取り組む活動、その両面が重要なのではないかと感じながらお話を伺っておりました。

新潟大学としては、特に産業育成の視点から、地域社会や産業界と連携し、産業の創出、まちづくり、さらには医師不足や医師偏在の中での未来の医療づくりにも取り組んでおります。先ほどご発言のあった関口市長の十日町市とも一緒にしながら、そうした地域づくりを進めているところです。今後はさらに、地域全体のダイバーシティ、そしてグローバル化という課題にも、より積極的に取り組んでいきたいと考えております。

本日は大変貴重な話を伺うことができました。ありがとうございました。

(司 会)

ありがとうございました。

それでは続いて、職場環境づくりに取り組んでおられる産業界を代表しまして、県の経営者協会の徳武専務理事様、いかがでしょうか。

(新潟県経営者協会)

経営者協会の徳武でございます。

私どもの団体でも、人口減少は企業経営における重要課題と考えておりました。当協会の会議などで会長とか、私などが若者や女性などに選ばれる会社にしていくことの重要性についてお話しさせていただいたり、先日も、県のご担当の方をお招きしまして、県の人口ビジョンについてご講演を頂いたというところがございます。そうした中で経営者といたしましても、やはり若者、あるいは女性に選ばれるような職場づくり、これが最も重要なのだろうと考えております。

分かりやすく申し上げますと、働き方改革の促進とか、若者や女性が活躍できる環境の整備、あるいは総合的な処遇改善とか、仕事と子育ての両立支援、先ほどもお話しありましたけれども、アンコンシャスバイアスの払拭といったような取組だろうと思っております。当協会でも、こうしたことに対する経営者の方の取組の促進とか、支援に取り組んでおりました。先ほど労働局さんからもお話しありましたけれども、新潟県では、くるみんとか、えるぼしとか、ユースエールとか、そういった認定を取得される企業さんが着実に増えてきておりました。全国でも上位となっているということがございます。

また県のN i - f u l の認定取得についても、私ども奨励をしておりました。この認定企業数が直近で776社ですか、になったということで、そのうち半分以上がその上位のゴールド認定だということでもありますし、先日は、知事から当協会の会員企業も表彰していただきましたけれども、引き続きこうした取組を行う企業さんを増やしていきたいとも考えております。

また本日の資料2の中に、新潟県出身の若者の意識に関する調査がございました。若者や女性

が新潟から離れた理由として、やりたい仕事や就職先がなかったからということが上位に挙げられておりましたけれども、やはりここは経営者としてもしっかりと受け止めて、若い方、女性などにやりがいを感じてもらえるように、仕事のやり方を見直したりとか、あるいはやりがいを感じてもらえるような仕事を作っていくということが必要だろうとも考えております。

一方で、課題と感じていることもございます。例えば、県内には国内、あるいは世界でも、評価が高いような独自の技術とか、商品などを有しているなど、大きな魅力のある企業さんがありますし、働き方とか処遇などについても、首都圏の大企業さんと何もかも同じだということは難しいとしても、ここだけは負けないといった企業さん、あるいは働く方の一人ひとりの存在感や、任せられる裁量などが大企業に比べると大きいといったような企業さんもございます。ところが学生さんとか生徒さん、あるいは県内の若い方と私、お話しさせていただく機会もあるのですが、そういった方のお話を聞いてみますと、こうしたこととか、新潟で暮らすことのよさといったところが十分に伝わっていないのではないかなど。極端なことを申し上げますと、もう最初から新潟には自分の望むような仕事とか、生活環境がない、あるいは自分に合わないのだと思われているといったこともあるのではないかと感じているところもございます。

私もあるとき、若い方から、進学先とか就職先を決める段階になってから、そうしたことを言われても遅いのですよねと。もっと早くに教えてもらっていれば、違ったかもしれないのと言われたこともございます。これは若い女性の方、若い大学の学生さんなのですが、この間、東京へ遊びに行ってきました、すごく楽しかったです、自分も東京で働きたいというようなお話があったときに、じゃあ新潟に帰ってこられてどう感じましたかと。やはり新潟ってつまらないと思いましたがとお尋ねしたら、返ってきた答えが、新潟に戻ってきたら、のびのびと空気が吸えていいですと。とてもいいですというような答えが返ってきたのですけれども、そういったように若い方とか、こどもさんたち、新潟で働くこととか、新潟で生活することの魅力をやはりもっともっと伝えていくということも必要ではないかと考えているところです。

またもう一点ですけれども、先ほど申し上げましたように若い方がおっしゃるようなやりたい仕事や就職先を実現していくにあたりまして、それが具体的にどのような仕事とか、就職先というのを言っているのか、これは若い方とか女性の声をもう少し分析することとか、あるいは企業の経営者などに広く調査結果を還元していく必要があるのではないかとということも感じておるところでございます。こうしたことが具体的にできれば、経営者としても、どのようなことをするべきなのか、あるいはどういったことができるのかといったことがより明確になって、より取組が進むのではないかと考えております。

いずれにしてもこうした課題の解決については、もちろんそれぞれの企業の取組というのが重要になるところですが、やはり企業単独、あるいは私どものような団体ごとの取組ということでは限界がございます。官民、あるいは地域社会などと情報や施策を共有するなど、一

層連携を深めまして、あるいはこういった県民会議などを活用しまして、今後も取り組んでまいりたいと思いますので、皆様方からのご支援をお願いしたいと思っております。以上でございます。

(司 会)

ありがとうございました。それでは、地域の経済の活性化において、重要な役割を果たしておられます、金融機関を代表して、大光銀行の鈴木専務取締役様、いかがでしょうか。

(株式会社大光銀行)

大光銀行の鈴木でございます。

本日、いろいろお話しございましたけれども、私ども地域金融機関としましては、地域の企業の皆様が活性化していただくというようところが、ひいては、若い方々の就職、あるいは生活基盤を作るというところにつながると考えております。本日の資料にもございましたが、ここに来て県内の大学への進学者数が増加しているというところから見ましても、また、私どもに入社してくる新入社員の最近の傾向を見ましても、地元新潟で働きたいと考えている若い方は一定数おられると思います。こうした新潟で働きたいと願う人材の就労希望を実現していくためには、足元での厳しい環境下、経営と向き合い努力しておられる地元企業の皆様が、企業業績を安定させて、処遇の改善、あるいは働きやすい労働環境等を整備していくことで、こういった若い社員の皆様が働きがいを見い出す・働くことに満足感を得られるような環境を作っていくといったことが必要であると考えております。そういう面では、私どもとしましては、Uターン、Iターンの支援ですとか、人材紹介業務への参入等、さまざまな取組をしておりますけれども、そういった中で感じるところは、やはり新潟県の経済基盤を強くするというところについて、私ども金融機関だけでなく、全産業界を挙げて、取り組んでいく必要があるのではないかと考えております。

本日、鮭プロのお話ございましたけれども、私どもの本店所在地である長岡におきましても、長岡市さんと共同しまして「ながプロ」という取組をしています。これは、長岡市未来共創プロジェクトという名前なのですが、長岡市に本店本社を置く企業の皆様と私どもも参加しまして、長岡市の次期総合計画の策定に向けたアイデアを若い世代の方々から出していただくという取組になります。昨年からの取り組み、今年で2年目になるのですが、こうした異業種の方々との交流の場を通じて、若い方が感じてらっしゃること、あるいはこうして欲しい、このような環境を作って欲しいという実直なご意見に出会えるというところが、長岡市さんにおいても、今後のまちづくりというところにおいて、非常に参考になるということです。こういった取組等を通じたところからも、各地域において、創意工夫の下、地域経済の活性化に産業界全体が総力を挙げて取り組んでいくというようところが、今、求められているのではないかなと考えております。

簡単ですけれども、以上でございます。

(司 会)

ありがとうございました。

それでは、時間を超過しましたので、以上をもちまして意見交換を終了させていただきたいと思えます。昨年の9月にこの会議を設置させていただきましたけれども、さまざまな取組を報道機関を通じてご紹介いただきました。

令和8年度も、先ほどご説明した計画に沿って進めてまいりたいと思えます。今ほどちょうだいしたご意見、それからこれからまた事業を進めていくためにご意見をちょうだいしながら、オール新潟で取組を進めてまいりたいということでございます。

お知恵、お力を頂くことを最後にお願ひしまして、本日の県民議会を閉会とさせていただきたいと思えます。本日はご参集いただきまして、誠にありがとうございました。